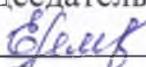
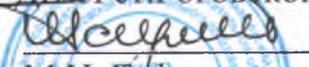


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК


Е.С. Демьянова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО
ДШИ ст.Роговской
М.Н. Гафиатуллин

« 25 » августа 2016г.



Положение об оплате труда МБУДО ДШИ ст.Роговской

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников школы искусств.

1.2. Работодатель самостоятельно устанавливает системы оплаты труда: размеры доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.3. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по штатному расписанию.

3. Оплата труда рабочих

Производится согласно новой системе оплаты труда работников культуры.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Работникам в МБУДО ДШИ ст.Роговской могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу в сельской местности;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат пропорционально объёму педагогической нагрузки.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Виды и размеры стимулирующих выплат определяются в пределах средств, имеющихся в распоряжении на эти цели.

5.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объёму педагогической нагрузки:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

- от 1 года до 3 проработанных лет - 5 % от оклада;
- от 3 до 5 проработанных лет - 10 % от оклада;
- свыше 5 лет - 15 % от оклада.

5.4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- 10 % от оклада за почётное звание «Заслуженный».

5.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы (в том числе водителям);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.6. За счет экономии ФОТ и (или) со с/счёта могут быть предусмотрены выплаты, размер которых определяется коллективным договором:

- к юбилейным датам работников (50,55,60 лет) в размере до одного оклада ;
- в связи с уходом на пенсию в размере до 2 окладов;
- по итогам работы за период учебного года, а также к профессиональным праздникам (День Учителя) и другим праздничным датам (Международный женский день, День защитника Отечества, День работника культуры, Новый год) – размер устанавливается при согласовании работодателя и профсоюзного комитета, исходя из средств экономии ФОТ;
- на погребение близких родственников до одного оклада.

6. Премирование работников

6.1. Ежемесячно, в зависимости от результатов финансово хозяйственной деятельности организации всем работникам за высокие производственные результаты может быть выплачена премия.

6.2. Работодатель имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в примерном перечне.

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

6.3. Установить преподавателям. Концертмейстерам (основной и совместитель), учащиеся которых(солисты и ансамбли) заняли призовые места на школьных, поселенческих, муниципальных, зональных, краевых, всероссийских, и международных конкурсах и фестивалях, следующие премиальные поощрения:

Школьный, поселенческий конкурс

III место – до 200 рублей;

II место – до 300 рублей;

I место – до 400 рублей.

больше одного призёра(по солистам) - до 100 рублей.

Муниципальный, зональный конкурс

III место – до 500 рублей;

II место – до 600 рублей;
I место – до 700 рублей.
больше одного призёра (по солистам) – до 200 рублей.

Краевой, всероссийский, международный конкурс

III место – до 500 рублей;
II место – до 600 рублей;
I место – до 700 рублей.
больше одного призёра (по солистам) – до 300 рублей.

Установить премиальные поощрения преподавателям, руководителям ансамблей и их концертмейстерам, коллективы которых заняли призовые места в вышеуказанных конкурсах, в денежной сумме по усмотрению работодателя.